

**STUDI TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
MELALUI MEDIASI DI KABUPATEN SRAGEN**

**( Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen)**



Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Guna Mencapai  
Derajat Sarjana Hukum Dalam Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Oleh:**

**Pandu Widya Pratama**

**C100140002**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**STUDI TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN  
MELALUI MEDIASI DI KABUPATEN SRAGEN**

**(Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen)**

Oleh:

**PANDU WIDYA PRATAMA**

**C100140002**

Telah diperiksa dan disetujui Untuk di Uji Oleh:

Pembimbing



(Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.Hum)

## HALAMAN PENGESAHAN

### STUDI TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI MEDIASI DI KABUPATEN SRAGEN

( Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen)

Oleh:

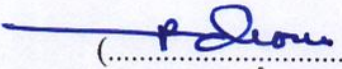
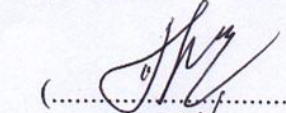
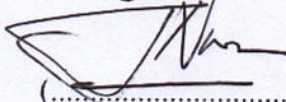
**PANDU WIDYA PRATAMA**

**C100140002**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari: Juma'at 8 Februari 2019  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

#### Dewan Penguji:

1. **Dr.Kelik Wardiono,S.H., M.H.**  
(KetuaDewanPenguji)
2. **Nuswardhani,S.H., S.U.**  
(Anggota I DewanPenguji)
3. **Dr.Nuria Siswi Enggarani,S.H., M.Hum**  
(Anggota II DewanPenguji)

()  
()  
()

Mengetahui  
Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati, S.H.,M.Hum.)  
NIK. 537/NIDN. 072708503



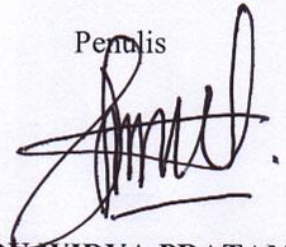
## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 8 Februari 2019

Penulis



PANDU WIDYA PRATAMA

NIM: C100140002

## **MOTTO**

**(QS. Al-Insyirah,6-8)**

*“Jangan pernah ragu atas potensi yang ada didalam diri anda, cobalah lihat kupu-kupu, jika ia memiliki keragu-raguan, maka ia akan hidup dan mati sebagai seekor ulat bulu yang hanya bisa merangkak.”*

**(Larispique Philidor)**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya.
2. Ayah Iwan Widyatmoko dan Ibunda Isti Riana Pratiwi
3. Kekasih Naviska Dwi Ristiana
4. Sahabat terkasih Muhammad Iqbal, Yoga, Miko, Memet, Bayu, Pribadyo, Amel, Dewo, Imam
5. Keluarga Besar NOVUM Fakultas Hukum UMS
6. Teman dan kerabat Fakultas Hukum UMS
7. Almamater

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Syukur alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, yang atas limpahan nikmatNYA, nikmat sehat dan sempat sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, yang berjudul **“STUDI TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI MEDIASI DI KABUPATEN SRAGEN (STUDI KASUS DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SRAGEN)”**

Skripsi ini disusun dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan program pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya skripsi ini. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. ALLAH SWT yang telah melimpahkan begitu banyak kenikmatanNYA.
2. Rasulullah Muhammad SAW, yang merupakan suri tauladan dan yang selalu dinantikan syafaatnya di Yaumul Akhir nanti.
3. Bapak Sofyan Anif, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk menempuh studi di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

4. Bapak Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Bapak Dr.Kelik Wardiono,S.H.,M.Hum. selaku dosen pembimbing saya yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memeberikan pendidikan dan pengetahuan.
7. Bapak dan Ibu karyawan Tata Usaha Fakultas Hukum, yang senantiasa memberikan informasi kepada mahasiswa.
8. Ayahanda Iwan Widyatmoko dan Ibunda Isti Riana Pratiwi, terimakasih atas kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tidak pernah putus, motivasi dan semangat, saya tidak bisa menjadi sarjana tanpa adanya mereka. Semoga Ayah dan Ibu selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Terimakasih Untuk Naviska Dwi Ristiana, atas doa dan semangatnya hingga sampai pada titik ini tak pernah lelah memberikan nasehat untuk menjadi lebih baik.
10. Teman-teman angkatan 2014 terimakasih atas doa, semangat, motivasi dan kerjasamanya selama ini.
11. Semua pihak yang telah membantu dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, sehingga skripsi ini selesai.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Kerangka Pemikiran.....	8
F. Metode Penelitian.....	10
1. Metode Pendekatan.....	10
2. Jenis Penelitian.....	10
3. Jenis Data.....	10
4. Lokasi Penelitian.....	12
5. Metode Pengumpulan Data.....	12

6. Metode Analisa Data.....	12
G. Sistematika Penulisan .....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Tinjauan Umum Hubungan Kerja.....	15
B. Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	27
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial .....	27
2. Macam-Macam Perselisihan Hubungan Industrial .....	28
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Non-Litigasi .....	31
C. Tinjauan Umum Mediasi .....	37
1. Pengertian Mediasi .....	37
2. Dasar Hukum Penyelesaian Secara Mediasi .....	39
3. Tata Cara Mediasi .....	41
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	47
A. Hasil penelitian .....	47
1. Pola-pola penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen .....	47
2. Perlindungan hukum bagi para pihak yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen.....	57
B. Pembahasan.....	64
BAB IV PENUTUP .....	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran .....	99
DAFTAR PUSTAKA .....	100

## **Abstrak**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen, hanya berdasarkan pada cara mediasi, hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu: a) adanya pihak-pihak (2 orang atau lebih); b) tujuan yang berbeda, yakni pihak yang satu menghendaki kepada pihak yang lain bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya; c) pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tidak dapat dipersatukan.

Mediasi yang dilakukan antara PT.Bati dengan karyawan berhasil dan menghasilkan kesepakatan perdamaian, para pihak dengan bantuan mediator wajib merumuskan secara tertulis kesepakatan yang dicapai dan ditandatangani oleh para pihak dan mediator. Surat Kesepakatan Berasama pada tanggal 31 Oktober 2017 telah melakukan perundingan dan mencapai kesepakatan bahwa kedua belah pihak PT.BATI dengan karyawan telah sepakat membuat kesepakatan bersama Hal ini sebagaimana Pasal 7 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Bati kepada karyawan terkait pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa perlindungan yang diberikan yaitu: a) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha. Hal ini di dasarkan pada Pasal 167 ayat 1 Undang-undang No, 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; b) Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-undang No, 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang yaitu; Uang pesangon, diatur pada Pasal 156 Ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

**Kata Kunci:** Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi

### ***Abstract***

*Settlement of industrial relations disputes conducted by mediators at the Sragen Regency Manpower Office, only based on the method of mediation, this is in accordance with Article 1 number 1 of Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes, namely: a) the existence of parties (2 people or more); b) different goals, namely one party wants the other party to behave according to what he wants; c) the other party rejects the desire or the desire cannot be united.*

*Mediation conducted between PT. Bati with employees succeed and produce a peace agreement, the parties with the help of mediators must formulate in writing the agreement reached and signed by the parties and mediators. The Joint Agreement Letter on October 31, 2017 has held negotiations and reached an agreement that both parties PT. BATI with employees has agreed to make a collective agreement on this as Article 7 of Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes.*

*Legal protection provided by PT. Offer to employees the termination of employment in accordance with applicable laws and regulations. Some of the protection provided is: a) Employers can terminate employment for workers / laborers because they are entering the age of retirement and if the employer has included workers in a pension program whose contributions are paid in full by the employer. This is based on Article 167 paragraph 1 of Law No, 13 of 2003 concerning Manpower; b) Termination of Employment Relations is regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower which is; Severance pay, regulated in Article 156 Paragraph (1) In the event of termination of employment, the employer is obliged to pay severance pay and or work period awards and compensation rights that should be received.*

***Keywords: Industrial Relations Disputes, Termination of Employment, Settlement Mediation Industrial Relations Disputes***